

# FACHTRAININGS

## JENSEITS VON POWERPOINT

Stoff lebendig vermitteln – Teilnehmer aktivieren  
und aktiv halten – Inhalte nachhaltig ankern

Dr. Hermann Will, WUP WILL UND PARTNER



Lehrvorträge fressen Energie – auch anderswo.

## 1. GLAUBENSsätze ÜBERS LERNEN

Wie Lernen wirklich funktioniert, was wen aktiviert oder bremst, was entscheidend ist für den Lernerfolg – das ist zu einem gewissen Grad „Glaubenssache“. Hier finden Sie einige Grundannahmen.



Im Fachtraining gibt's **Energiefresser und Energiebringer.**

Lernen muss **nicht weh tun!**

**Knäcke**bro

**Lehren ≠ lernen!**

Lernen = **selbstorganisierter Prozess**

Mehr als Kopf: **Der ganze Mensch** lernt!

WWK: **Wissen – wollen – können!**

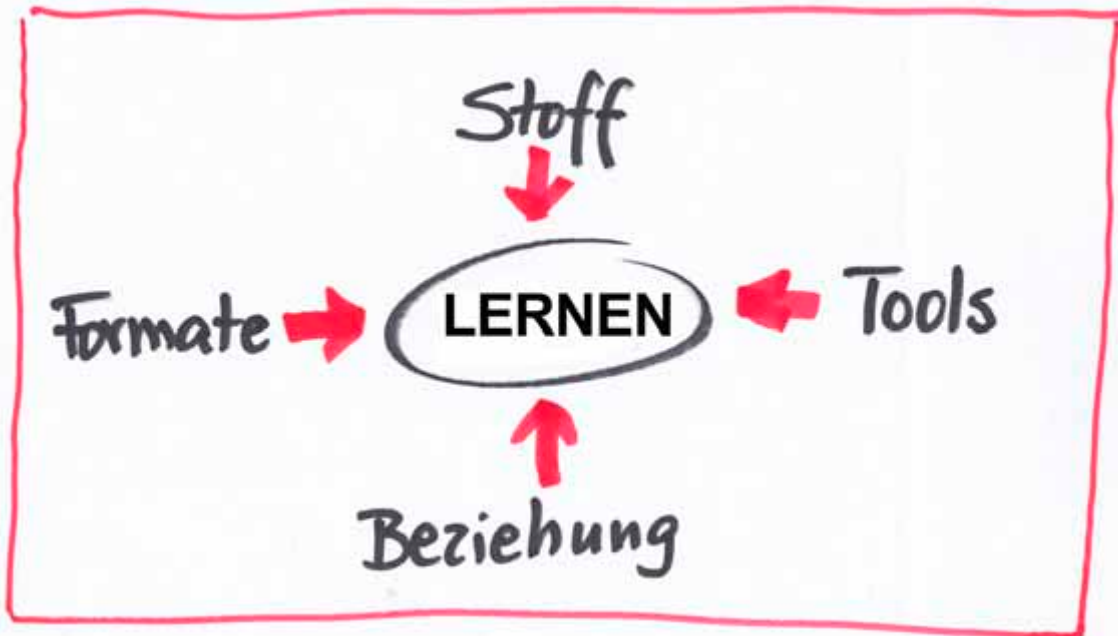
**Sinnlich:** Mehr als Augen & Ohren

**Handlungsorientiert**

**Bewegung:** Hirn im Sitzen bewegen – paradox!

## 2. WICHTIGE EINFLUSS-FAKTOREN

Diese „vier“ sind uns besonders wichtig. Aber es gibt weitere Einflussfaktoren für Lehr- und Lernerfolg bzw. Misserfolg (und damit auch weitere Möglichkeiten fürs Design von Lernveranstaltungen): Lernziele + Dozent + Teilnehmermix + Rahmen + Kontext + Ort + Raum + Gäste + ....



### „STOFF“

Der Stoff steht fest – sollte man meinen. Aber oft ist da noch Spielraum drin und Auftrag oder dicke Foliensätze sind eher Kann- als Muss-Zielkorridor. Manche Auftraggeber haben thematisch nicht schon bis aufs letzte abgespeckt. Das ist dann die Chance für dicke „Tränen des Abschieds“ – also fürs Stoff abspecken.

#### MENGENPROBLEM

- **Der Stoff ist immer zu viel!**
- **Schulung ist kein Lexikon:** Keine Vollständigkeit im Stoff anstreben!
- **Fachdozent als Risiko** (er weiß zu viel!)
- **Orchideen-Themen:** „Die Ausnahme vom Sonderfall“ vermeiden!
- **Zielorientierung:** Bedarf – Bedürfnis – nice to have?
- **Tränen des Abschieds:** Der „Mut zur Lücke“ oder „exemplarisches Lernen“ meinen das gleiche. Oder Sie entscheiden sich für „Lieblingskinder schlachten“ bzw. „Folien schlachten statt Folienschlachten!“.

#### STRUKTUR AUFZEIGEN

- **„Gefühle“ Struktur:** Bei Wetter und Temperatur ist es nicht anders: Subjektiv erlebte Struktur entscheidet – nicht die fachliche oder objektive. Als Referent kann man da nachhelfen.
- **Por-tio-niert:** So, dass es gut zu schlucken ist (und nicht im Hals stecken bleibt).
- **Roter Faden:** Zusammenhänge zeigen!
- **Boxenstopp:** Zwischentappen feiern.
- **Finale:** Markant – als summary.

## KLUG EINSTEIGEN

- **Orientierung permanent sichtbar !!!!**
- Struktur & Zusammenhang **zeigen**
- **Spiralig**: Von einfach bis komplex!
- Beispielhafter **Beispielstart!** Mit einem (ungelösten?) Beispiel einsteigen.
- **Induktiv** statt deduktiv!

## ATTRAKTION !!!

- **Schneckenforscher** lieben Schnecken, aber .... nicht alle sind Schneckenforscher.
- **Nah am Leben – aus dem Leben!**
- **Begreifbar** macht begreiflich.

## WOZUNUTZ?

- **NUTZEN nutzen!** Die Frage nach dem Nutzen ist zentral! Was haben die Teilnehmer davon, wenn sie diesen Stoff lernen? Das erzählen Sie denen am besten gleich zu Beginn.

## AUFTRAGGEBER

- Denken oft in Inhaltskatalogen – nicht in Lernzielen und Nutzenkategorien.

# SETTING & FORMAT

Im Fachtraining dominiert noch **k & k** (klassischer Kurs). Das hat Vorteile. Aber nicht alle Teilnehmer sind damit genauso gut bedient. Hin und wieder ist mehr möglich und anderes wünschenswert – alleine schon wegen der Lernaktivität. Das Dilemma kennen Sie von Ihrer Leibspeise: Sie mögen sie gerne, aber wenn es tagaus tagein immer Ihre Leibspeise gibt, dann ist das weder gesund noch weiterhin reizvoll. Schade um Ihr Lieblingsessen – die permanente Wiederholung entwertet es. Hier finden Sie eine kleine Auswahl von Möglichkeiten. Sie können wählen und kombinieren.

k & k, Klassischer Kurs

Klassischer Kurs mit Abwechslungsinself

Por tio nen Schu lung (in E tap pen)

Projekte mit Ernsthaftigkeit

„Kongress-Designs“ mit Wahlmöglichkeiten

Lernen unter Strom (cbl, blended learning, www)

Event-Designs mit mehr Action

Workshop- / Werkstatt-Charakter

TN-Zusammensetzung absichtsvoll variieren

“trainshop” = Kombi aus Training und Workshop

TN-Rekrutierung: man muss sich bewerben

Schulung als Quiz / Wettkampf

Gäste und Experten einladen

Öffnung nach außen / Einbindung anderer

Training on the Job.

# EMO & BEZIEHUNG



Menschen sind soziale Wesen, mit mehr als nur Kopf. Im Fachtraining erwartet zwar niemand Fun & Entertainment, aber zu trocken und karg soll's nicht sein. Ein wenig Kontakt, Austausch und Diskurs lockern, erleichtern das Zuhören und Mitarbeiten und tun gut (übrigens auch den Referenten).

## KONTAKTE FORCIEREN

**Oftmix:** Teilnehmer immer wieder neu mischen und gruppieren (zufallsgeneriert oder nach Kriterien). Günstig, wenn nicht immer die, die sich sowieso schon kennen, zusammen stecken.

**Hintermann-PA:** Schnelle Aufgaben mit dem Hintermann gemeinsam lösen – ohne dass es „Partnerarbeit“ heißt“ (Hinterleute kennen sich weniger als Sitznachbarn).

**Express-Nachbarschaftsarbeit:** So wie man sitzt mit 1 bis 2 bis 3 Sitznachbarn kurz an eine klare Aufgabe arbeiten (5 – 10 Minuten, ohne Wanderung in Gruppenräume). Die Arbeitsergebnisse nutzen. Das Reizwort „Gruppenarbeit“ möglichst vermeiden.

**Mit dem Körper Stellung nehmen:** (non-psycho-Aufstellung) Die Endpunkte einer Fragestellung als Pole groß an die Stirn- und Rückwand schreiben. Der Boden dazwischen ist die Skala. Jeder positioniert sich an „seinem Meinungspunkt“ und erklärt kurz, warum er gerade hier steht.

## DOZENT ZUM „ANFASSEN“

Ein paar Minuten vorher da sein. Mit gemeinsamem Stehkafee starten. Als Referent ein wenig von sich erzählen, bzw. eigene Beispiele erzählen (aber keine „Heldentaten“). Nach Kursende noch ein wenig Zeit haben. Einmal zum Heurigen gehen.

## FUN & ENTERTAINMENT

Lust, Spaß & Erlebnis. Unerwartetes und Überraschungen. Fachtraining mindestens so spannend und stimulierend wie eine barocke Bußpredigt! Lachen können.

## KOMPETENZ & AUTONOMIE ERLEBEN

Erfolg erleben tut Teilnehmern gut. Also (vorsichtig dosiert) Wettkampf & Spiel, Herausforderungen, fachliche „Knobelaufgaben“ (für Teilnehmer mit Hintergrundwissen). Oder Test-Tests und Prüfungsaufgaben, die man als Nachbarschafts-Tandem gemeinsam löst. Ziel: Erfolg erleben – also offensichtliche Misserfolge vermeiden!

# „TOOLS“: Techniken & Methoden

PowerPoint-Folien plus Vortrag – das sind Fachschulungs-Klassiker. Gut gemacht spricht einiges dafür: Komprimiert, kompakt auf den Punkt, zeitökonomisch und gut unter Kontrolle zu halten.

Aber es braucht auf Dauer mehr. Die erste Stufe „plus“ sind Vorträge mit Zwischendurch-Interaktion, mit Bewegung, ..... . Nach oben ist das offen wie die Erdbeben-Richterskala. Hier finden Sie eine kleine Ideensammlung. Achtung Überdosis: Nicht alles auf einmal in Ihrem Kurs anwenden!



## LEHRVORTRAG – INTERAKTIV

- **Handzeichenfragen:** „Wer von Ihnen hat ...?“ (Die erste Frage ist einfach – so, dass sich fast alle melden können = Zustimmungstendenz. Die zweite Frage ist enger und führt schärfer zum Thema). Das ist gut für großes Plenum.
- **„Radio Hanoi“:** Eine einfache (Meinungs)-Frage an die Gruppe im Stehen. Wir spielen (manchmal) Radiointerview mit echtem oder imitiertem Mikro.
- **Mikro-Überfall:** Bei großem Publikum Gruppen schnelle Aufgaben stellen und mit dem Mikro einzelne Gruppensprecher im Saal abfragen (niemand blamieren).
- **Express-Fragen & Express-Antworten:** Nach jedem Themenblock vor dem Weitermachen fragen, was noch rasch geklärt werden soll, damit man fürs Weitermachen den Kopf wieder frei hat (Nur Verständnis- und Klärungsfragen. Diskussionsfragen für später aufheben, damit die Vortragsstruktur nicht aufbricht).
- **Alternativen-Fragen:** Sie projizieren ein Bild / eine Tabelle / ... groß an die Wand. „Wie interpretieren Sie das – ist das x

oder y?“. Und dann fragen Sie nach dem Warum.

- **Fehler-Detektiv:** Sie zeigen eine Gruppe von Aussagen. Ein oder zwei davon passen nicht in die Reihe. Welche – warum?
- **Farb-TED mit Gruppen:** Die Teilnehmer sitzen in Gruppen. Im PowerPoint-Foliensatz sind zwischendrin Fragen mit mehreren vorgegebenen Antwortalternativen (jede mit markanten Farben: rot, gelb, grün, ...). Jede Gruppe einigt sich rasch auf ihre Richtiglösung. Auf ein Signal hin hebt jeder Gruppensprecher eine Karte in der Farbe der gewählten Lösung. Der Referent sieht die Lösungsverteilung auf einen Blick und kann nachschieben, nachfragen, ergänzen, ..... .

## VORTRAG – IN BEWEGUNG

- **„Wanderzirkus“:** „Kommen Sie doch bitte alle kurz nach hinten. Da habe ich Ihnen zwei Pinwände montiert.“ Und schon sind alle unterwegs und sammeln sich vor den Wänden. Dort wird im Stehen erklärt und nachgefragt. Nach gut fünf Minuten geht's wieder klassisch im

Sitzen weiter. Methodisch betrachtet war das Medien- und Methodenwechsel und bringt Energie nach langem Sitzen. Und die Pinwandposter sind permanent im Raum – als kräftige Argumentations- und Gedächtnishilfe.

- **„Vernissage“ als Ein-Führung:** Sie starten Ihr Thema mit einem kleinen geführten Vortrag entlang mehrerer großer Plakate (handgezeichnet oder hochkopiert). Das gibt den großen Überblick und bleibt hängen. Die Details kommen dann über den Beamer.
- **Stellung nehmen!** Zwischen „ja“ und „nein“ gibt's viele Positionen. Also markiert man im Raum die beiden Endpunkte (Pole) und eine lange Skala dazwischen. Dann bitten Sie die Teilnehmer aufzustehen und Ihre Meinung als persönlichen „Standpunkt“ zu stellen. Nun fragen Sie einzelne Teilnehmer, warum sie gerade hier stehen.

## INPUT-VARIANTEN

- **„Expertenbefragung“:** Die Gruppe sammelt, was sie genauer wissen will (auf Karten schreiben). Der Gast oder Referent beantwortet diese Fragen kurz und prägnant. Diskussionsbedarf kann im Anschluss gestillt werden.
- **Interview statt Vortrag:** Vor allem ideal, wenn man einen Experten als Gast in den Kurs geladen hat. Statt eines Vortrags befragt man ihn öffentlich. Die Fragen sind als Eckpunkte vorher abgesprochen.
- **Umschluss als GA-Präsentation:** Das schlimmste an Gruppenarbeiten sind die Gruppenpräsentationen. Also berichten nicht alle Gruppen allen im Plenum. Aus jeder Gruppe präsentiert einer den anderen Gruppen die Ergebnisse. Nach 5 bis 10 Minuten (Gong) wechseln alle zu anderen Gruppenpräsentationen (nur einer bleibt fürs Präsentieren weiterhin bei seinem Gruppenposter). Das dauert kaum länger als klassische Gruppenpräsentation im Plenum, ist aber viel aktiver.
- **Teilnehmer lernen durch Lehren:** Manchmal kann man Teilnehmergruppen dafür bekommen, dass sie sich Teilstoffe selbst erarbeiten. In kleinen Gruppen

erklären / präsentieren / schulen sie diese Inhalte den anderen. Das dauert länger, bleibt aber besser hängen.

## VERARBEITUNG

- **Gruppenarbeit:** Sie ist zum Reizwort geworden. Aber kurz & nützlich, ohne lange Wanderung in Gruppenräume und ohne das Image der Beschäftigungstherapie macht sie weiterhin Sinn.
- **Pro-Contra-Diskussion:** Sie lassen Gruppen Argumente für und gegen eine Aussage sammeln. Aus jeder Gruppe kommt ein Delegierter aufs „Podium“. Dieser kleine Kreis bringt alle Für-und-Wider-Argumente vor und diskutiert.
- **Fish-Bowl-Diskussion:** Eine Diskussionsform für größere Gruppen: Ein Thema wird im kleinen Sitzkreis innen diskutiert, der größere Zuhörerkreis sitzt außen rundum und hört zu. Wer unbedingt von außen mitdiskutieren will, setzt sich auf den einen freigehaltenen Stuhl innen (dafür muss von dort einer raus). Wer seine Position abgesetzt hat, wechselt von innen nach außen.
- **Fallarbeit:** An konkreten Fällen arbeiten (vom Referenten oder den Teilnehmern mitgebracht).
- **Lernquiz:** Fachtrainings sind zwar keine Spielstunden, aber ein paar kurze Lern-Quizaufgaben zwischendurch wirken Wunder. Die Fragen kommen vom Referenten. Oder die Gruppen sammelt selbst Fragen zum Stoff (incl. Richtiglösung), die andere Gruppen im Raum dann ziehen und lösen müssen. Das werden Sie als Referent inszenieren: mit Zeitdruck, angedeuteter Wettkampfatmosphäre und wunderbaren Preisen für die Sieger (und Verlierer).
- **Gruppen-Kommunikee:** Kleingruppen fassen den gelernten Stoff selbst zusammen, bringen ihn gut merkbar auf den Punkt – beispielsweise so, dass es für eine Presseerklärung oder ein Summary in den Unterlagen passen würde. Oder diese Texte kommen in die Kurs-Homepage.

# „TOOLS“: Visualisierung & Medien

Der Mensch ist ein Augentier. Aber helle Licht-Bilder an der Wand sind noch lange keine Bilder im Kopf, geschweige denn Bilder im Herzen. Und die markantesten Bilder sieht man mit den Ohren. Solche Bilder entstehen im Kopf, als Umsetzung gut erzählter Stories. Und bei den Bildern an der Leinwand ist auch mehr möglich als wiederholende PowerPoint-Layouts – die sind zum Verwechseln ähnlich. Schade drum. Hier finden Sie eine bunt zusammengewürfelte Ideensammlung. Sie werden ja nicht alles auf einmal umsetzen – oder?

■ **Folienfreie Zonen:** Das wichtigste Medium ist der Mensch. Es muss Zeiten ohne Bilder geben, vor allem ohne Folien an der Wand. Mit denen macht man sich als Referent nur selbst Konkurrenz, das ist mehr als unklug.

■ **Kurz- und Langfrist-Medien:** Manches ist nur kurzfristig zu sehen (z.B. Folien), anderes über längere Zeit (z.B. Plakate). Also kommt Permanent wichtige Information auf Poster (z.B. die Inhaltsübersicht, Kernaussagen, ...). Auf Kurzfrist-Medien kommt kurzlebige Information, Beispiele, ....

■ **Fertig-, Teilfertig- und Live-Medien:** Immer nur Fertigkeit – das hat Tücken. also variieren: Fertig mitgebrachte Folien, teilfertiges, das vor Publikum ergänzt wird (auf Poster oder in PowerPoint) und Live-Produkte, die vor den Augen der Zuschauer entstehen (z.B. „spontane“ Handskizzen auf Flipchart).

■ **Mehr Modalitäten:** Die Palette ist sehr breit: Wortfolien, Textfolien, Folien mit „logischen Bildern“ (Tabellen, Grafiken), mit Abbildern (Fotos), Schemazeichnungen, Skizzen, .... und natürlich mitgebrachte reale Gegenstände.

■ **Perfektionsgrad:** Monotonie wirkt lernhemmend. Immer nur selbstgezeichnete Handskizzen, immer nur Hochglanz-Grafik, immer nur kopierte Leitz-Ordner – das reizt wenige.

■ **Terra incognita:** Leinwände, Flipcharts, Pinwände – das sind übliche Schreib- und Projektionsflächen. Aber haben Sie schon den Fußboden genutzt, um dort komplexe Projekt-abläufe schematisch nachzulegen? Etwas

hochtrabend nennen wir das „Bodeninstallation“.

■ **Barfuß-Videos:** Nicht für alles gibt's Lehrfilme. Stattdessen mit einfachen Camcordern Abläufe, Sachverhalte aufnehmen, ins Fachtraining mitbringen, anschauen und besprechen. Diese Videos dauern maximal 3 Minuten, sind nicht nachvertont und ein wenig Gewackel erhöht den Charme des authentischen Live-Films. Auch Teilnehmer können solche kurzen Videomitschnitt mitbringen.

■ **Handskizzen in PowerPoint:** Der Trend für spezielle Anlässe und hohe Aufmerksamkeit: Sie zeichnen Unikate, fotografieren oder scannen die und fügen das Ergebnis als jpg in Ihre PowerPoint-Präsentation ein.

■ **Handouts & Pocketmaterial:** Ordner voller weißer Kopien und Handbücher in DIN A 4 gibt's genug. Das ist in Ordnung, weckt aber keine Neugier und hinterlässt wenig markante Spuren. Als Zusatzkosten verteilen wir deshalb kleine Summary-Kartons als Merk- und Spickzettel. Natürlich zelebriert als Besonderheit .....

■ **Mitschreiben!** „Sie brauchen nichts mitzuschreiben, denn das finden Sie alles in Ihrem Ordner“ ist glatte Lernverhinderung. Viele Menschen lernen gerade durchs selber mitschreiben. Also stattdessen zum Schreiben animieren.

■ **Dokus, Protokolle & Homepages**  
Wir experimentieren zur Zeit mit temporären schnickschnackfreien Veranstaltungs-Homepages für die Teilnehmer (passwortgeschützt). Die öffnen einige Wochen vorher mit Vorab-Infos, Aufgaben, Fragestellungen, und .... Ergebnisse und Folgeprodukte kommen im Anschluss rein. Diese Home-

pages sind nur für diese eine spezielle Veranstaltung oder für Veranstaltungsreihen, laufen nicht automatisch über den Server des Auftraggebers (sind aber verlinkt) und sind

damit freier, schneller und flexibler. Einige Monate nach Kursende schließt diese Homepage.

### 3. WUP-PUBLIKATIONEN

Entwicklungs- und Veränderungsprojekte, Beratung, Prozessbegleitung, Trainings, Workshops und Events sind unser Hauptgeschäft. Zwischendurch aber frönen wir unserem Hobby – dem Schreiben. Im Lauf der Jahre ist im WUP-NETZWERK eine ganze Reihe von Büchern und Fachtexten entstanden. Hier eine Auswahl:



Ulrich Lipp & Hermann Will (2004, 7. Auflage).  
**Das große Workshop-Buch**  
Beltz-Verlag. ISBN 3-407-36425-3



Hermann Will (2004, 4. Auflage).  
**Mini-Handbuch Vortrag und Präsentation**  
Taschenbuch Beltz-Verlag.  
ISBN 3-407-22609-8  
*Auch in Englisch und Vietnamesisch*



Hans-Jürgen Frank (2004)  
**Ideen zeichnen**  
Beltz-Verlag.  
ISBN: 3-407-36421-0



Ralf Besser (2004, 3. Auflage)  
**Transfer: Damit Seminare Früchte tragen**  
Beltz-Verlag. ISBN 3-407-36418-0




Hermann Will (Hrsg.) (1994, 2. Aufl.)  
**Mit den Augen lernen: Medien in der Aus- und Weiterbildung**  
(5 Bände: Lernen mit Bildmedien, Lerntexte & TN-Unterlagen, Pinwand, Flipchart & Tafel, OHP & Folien, Lernen mit Video & Film).  
Beltz Verlag. vergriffen



Paul Schlüter & Ulrich Lipp (2004)  
**Erneuerung der Lehrmethoden.**  
Ein InWEnt-Beitrag zur Verwaltungsreform in Vietnam  
InWEnt. ISBN 3-937235-37-X

Handout für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des  
**PSE Learning Network kickoffs, 29. November 2004 in Wien**  
**Siemens AG Österreich**  
© Alle Rechte an Text & Bild bei Dr. Hermann Will, WUP WILL UND PARTNER



**WUP WILL UND PARTNER**  
Bismarckweg 3 • D-82335 Berg  
Tel: +49-(0)8151-9797-44 • Fax: -9797-55  
wup@wup.info • www.wup.info

Sie finden Trainerthemen auch unter [www.trainertraining.net](http://www.trainertraining.net)

28-11-04